

女性活躍推進法に基づく
塩谷町特定事業主行動計画

平成 28 年 3 月

塩 谷 町

女性活躍推進法に基づく塩谷町特定事業主行動計画

平成28年3月25日
塩谷町長
塩谷町議会議長
塩谷町教育委員会
塩谷町選挙管理委員会
塩谷町代表監査委員
塩谷町農業委員会

1. 計画の趣旨

急速な少子高齢化の進展、国民のニーズの多様化など社会経済情勢の変化に対応できる社会を実現するためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっています。この状況から、男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、女性の職業生活における活躍を推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「法」という。）が、平成27年8月に制定されました。

本町においても法第15条に基づき、女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、職員のニーズに即した女性の活躍を推進するため、塩谷町長、塩谷町議会議長、塩谷町教育委員会、塩谷町選挙管理委員会、塩谷町代表監査委員、塩谷町農業委員会において特定事業主行動計画を策定します。

2. 計画期間

本計画の期間は、平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とします。

3. 計画対象者

本計画の対象者は、塩谷町職員（常勤職員の勤務時間の3分の2以上勤務する非常勤職員及び臨時的任用職員を含む）とし、塩谷町議会事務局、塩谷町教育委員会事務局、塩谷町選挙管理委員会、塩谷町代表監査委員、塩谷町農業委員会は、職員の併任による配置のため、全職員を対象とします。

4. 計画の推進体制

- (1) 人事担当課である総務課を計画推進の主管課とし、全ての町職員により推進します。
- (2) 本計画の実施状況を把握し、その結果や職員ニーズを踏まえて、必要に応じて計画の見直しを行います。

5. 本町の現状と課題

本計画の策定にあたり、本町の平成 26 年度における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、分析を行った結果、次のとおり課題を整理しました。

(1) 配置、育成、評価及び登用に関すること

【調査結果】

① 管理的地位にある職員に占める女性職員の割合

「管理的地位にある職員」：課長級（主幹、課長、局長）以上の職員をいう。

管理的地位にある職員に占める女性職員 0 人

管理的地位にある職員に占める女性職員割合 0%

② 各役職段階に占める女性職員の割合

「各役職段階」：課長級、課長補佐級、係長級（その職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してそれぞれの役職段階に相当すると認められる職員を含む）をいう。

各役職段階	女	男	計	割合
課長級（主幹、課長、局長）	0	19	19	0%
課長補佐級（課長補佐、園長）	4	6	10	40%
管理職 小計	4	25	29	13.8%
係長級（担当付の副主幹、係長、主査）	6	8	14	42.9%
計	10	33	43	23.3%

③ 職員における女性の割合

	女性	男性	合計	女性割合
採用常勤職員	52 名	70 名	122 名	42.6%
非常勤職員	2 名	6 名	8 名	25%
臨時的任用職員	37 名	2 名	39 名	94.9%
計	91 名	78 名	169 名	53.8%

④ 職員の意識調査

配布数 158 枚 回収数 144 枚 回収率 91.1%

平成 28 年 3 月実施 単位%

設問		1	2	3	4	無回答
		そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない	
1 町では、採用は性別に関わりなく採用していると思う	計	46.5	45.1	6.9	1.4	0.0
	男	50.7	40.6	5.8	2.9	0.0
	女	42.7	49.3	8.0	0.0	0.0

	設問		1 そう思 う	2 どちら かとい えばそ う思う	3 どちら かとい えばそ う思わ ない	4 そう思 わない	無回答
2	町では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う	計	15.3	36.1	31.9	14.6	2.1
		男	7.2	30.4	39.1	23.2	0.0
		女	22.7	41.3	25.3	6.7	4.0
3	職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う	計	18.8	31.3	34.0	13.9	2.1
		男	8.7	24.6	44.9	20.3	1.4
		女	28.0	37.3	24.0	8.0	2.7
4	職場では、性別に関わりなく能力や成果で評価していると思う	計	25.0	43.1	21.5	7.6	2.8
		男	13.0	46.4	23.2	13.0	4.3
		女	36.0	40.0	20.0	2.7	1.3
5	職場では、性別に関わりなく昇給昇格が行われていると思う	計	17.4	32.6	27.1	19.4	3.5
		男	11.6	30.4	30.4	26.1	1.4
		女	22.7	34.7	24.0	13.3	5.3
6	職場では、性別に関わりなく職員の育成が行われていると思う	計	28.5	52.1	13.2	5.6	0.7
		男	20.3	53.6	14.5	10.1	1.4
		女	36.0	50.7	12.0	1.3	0.0
7	職場では、仕事において固定的な役割分担は存在していないと思う	計	12.5	40.3	27.1	14.6	5.6
		男	7.2	42.0	26.1	21.7	2.9
		女	17.3	38.7	28.0	8.0	8.0
8	職場では、残業が発生したら、性別に関わりなく担当者や空いている人に割り振っていると思う	計	21.5	43.1	21.5	9.7	4.2
		男	10.1	44.9	27.5	14.5	2.9
		女	32.0	41.3	16.0	5.3	5.3
9	職場では、年次休暇をとりやすい雰囲気だと思う	計	34.7	42.4	16.7	6.3	0.0
		男	23.2	53.6	15.9	7.2	0.0
		女	45.3	32.0	17.3	5.3	0.0
10	職場では、育児・介護休業・短時間勤務をとりやすい雰囲気だと思う	計	29.2	45.1	18.1	6.3	1.4
		男	18.8	47.8	21.7	8.7	2.9
		女	38.7	42.7	14.7	4.0	0.0
11	職場では、育児や介護に配慮した仕事の配分がなされていると思う	計	16.0	52.8	20.8	6.9	3.5
		男	8.7	50.7	29.0	7.2	4.3
		女	22.7	54.7	13.3	6.7	2.7
12	職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う	計	21.5	49.3	19.4	4.2	5.6
		男	11.6	52.2	27.5	4.3	4.3
		女	30.7	46.7	12.0	4.0	6.7

	設問		1 そう 思う	2 ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	3 ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	4 そ う 思 わ な い	無回答
13	町では、女性の管理職登用をもっと推 進するべきだと思う	計	36.1	54.9	6.9	1.4	0.7
		男	44.9	49.3	1.4	2.9	1.4
		女	28.0	60.0	12.0	0.0	0.0
14	わたしは、給与や昇格等の処遇に満足 している	計	17.4	41.7	27.8	10.4	2.8
		男	8.7	42.0	31.9	13.0	4.3
		女	25.3	41.3	24.0	8.0	1.3
15	わたしは、今の仕事に満足している	計	27.8	51.4	18.1	2.8	0.0
		男	14.5	56.5	23.2	5.8	0.0
		女	40.0	46.7	13.3	0.0	0.0
16	わたしは、仕事とプライベートを両立 できていると思う	計	23.6	53.5	20.1	2.8	0.0
		男	20.3	50.7	24.6	4.3	0.0
		女	26.7	56.0	16.0	1.3	0.0
17	わたしの業務は、時間外勤務を行わな いと遂行できないと思う	計	20.1	31.9	26.4	20.8	0.7
		男	24.6	36.2	23.2	15.9	0.0
		女	16.0	28.0	29.3	25.3	1.3

【分析】

管理的地位にある職員は女性が0人、男性が19人で、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は0%となっています。

また、各役職段階に占める職員のうち管理職は、女性が4人、男性が25人で、管理職の職員に占める女性の割合は、13.8%となっています。

職員の意識調査によると「職場では、以前よりも女性の活躍が進んでいると思う」の設問では、男性は「そう思う」11.6%、「どちらかといえばそう思う」52.2%に対し、女性は「そう思う」30.7%、「どちらかといえばそう思う」46.7%となっており、「女性の管理職登用をもっと推進するべきと思う」の設問には、男性は「そう思う」44.9%、「どちらかといえばそう思う」49.3%であるのに対し、女性は「そう思う」28.0%、「どちらかといえばそう思う」60.0%と、女性はすでに活躍が進んでいると感じているが、男性はまだ女性活躍は進んでおらず、管理職登用をすべきであるとの認識の相違が見られます。

また、「町では、性別に関わりなく人事異動が行われていると思う」の設問では、男性は「そう思う」7.2%、「どちらかといえばそう思う」30.4%、「どちらかといえばそう思わない」39.1%、「そう思わない」23.2%に対し、女性は「そう思う」22.7%、「どちらかといえばそう思う」41.3%、「どちらかといえばそう思わない」25.3%、「そう思わない」6.7%、「職場の管理職は、性別に関わりなく人事管理を行っていると思う」の設問に対し、男性は「そう思う」8.7%、「どちらかといえばそう思う」24.6%、「どちらか

たとえばそう思わない」44.9%、「そう思わない」20.3%に対し、女性は「そう思う」28.0%、「どちらかといえばそう思う」37.3%、「どちらかといえばそう思わない」24.0%、「そう思わない」8.0%と、女性より男性の方が性別により人事異動が行われ、管理職についても性別により人事管理が行われていると感じている傾向がうかがえます。

【課題】

女性の能力の活用や組織の活性化の観点から、男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるような人員配置を行う必要があります。

(2) 仕事と家庭の両立に関すること

【調査結果】

① 男女別の育児休業取得率及び平均取得時間

	取得率	平均取得期間	取得人数	取得日数
男	0%	0日	0人	0日
女	100%	287日	1人	287日

② 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

ア 男性職員の配偶者出産休暇の休暇取得率及び平均取得日数

	対象者	取得人数	取得日数	平均取得率	平均取得日数
	3人	2人	3日	66.6%	1.5日

イ 男性職員の育児参加のための休暇取得率及び平均取得日数

	対象者	取得人数	取得日数	平均取得率	平均取得日数
	3人	0人	0日	0%	0日

③ 男性職員（45歳以下）の意識調査

配布数 42枚 回収数 38枚 回収率 90.5%

平成28年3月実施 単位%

設問	知らない／ 利用しない	知っている ／利用する	利用したこ とがある	無回答
男性も育児休業取得できることを知っていますか	13.2	86.8	—	—
育児休業を利用しますか	89.4	5.3	0.0	5.3
特別休暇の配偶者出産時休暇を知っていますか	52.6	47.4	—	—
特別休暇の配偶者出産時休暇を利用しますか	42.1	36.8	15.8	5.3
特別休暇の育児参加休暇を知っていますか	76.3	23.7	—	—
特別休暇の育児参加休暇を利用しますか	55.3	36.8	0.0	7.9
特別休暇の子の看護休暇を知っていますか	73.7	26.3	—	—
特別休暇の子の看護休暇を利用しますか	42.1	42.1	5.3	10.5

【分析】

育児休業の取得状況は、出産した女性職員は1人で育児休業を取得しており、取得率100%となっております。一方、配偶者が出産した際の、男性職員の育児休業の取得は対象者3人中、育児休業取得者はいませんでした。

男性職員の配偶者出産時休暇の取得対象者は3人で、取得率は66.6%でした。また、男性職員の育児参加のための休暇の取得対象者は3人で取得者はいませんでした。

これを踏まえ、育児休業制度等の認知度について調査した結果、育児休業制度を「知っている」が86.8%に対し、育児休業を「利用しない」が89.4%と利用する意識が低い結果となりました。「利用しない」理由として、「職場の雰囲気を利用しにくい」「人員不足のため」があげられました。また、育児参加のための特別休暇等を「知っているか」の設問に対し、「知らない」との回答が50%以上となり、育児参加のための特別休暇制度の認知されていないことが判明しました。

【課題】

性別にかかわらず、両立支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、子の看護休暇）を利用しやすい職場の雰囲気の醸成と、両立支援制度の周知が必要です。これらは、次世代育成対策推進法に基づく「特定事業主行動計画《職員の子育て支援》平成27年3月」で掲げている取組や目標と整合性を図り推進する必要があります。

（3）超過勤務及び年次休暇の取得に関すること

【調査結果】

① 職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	月平均
時間	15	14	13	12	15	11	13	14	12	12	17	18	14

時間外勤務手当の支給対象とならない職員は把握対象とならない

② 年次休暇等の取得率

	平成26年度	平成25年度
平均取得率	17.2%	19.2%
平均取得日数	6.8日	7.5日

【分析】

超過勤務時間が一人当たりの月平均14時間となっており、月10時間以上と高い値となっています。また、年次休暇の平均取得日数は、6.8日と平成25年度の7.5日を下回っています。超過勤務時間が多く、かつ、年次休暇の取得率が低くなっていることから、慢性的な超過勤務の状況から年次休暇を取得できない状況にあると言えます。

【課題】

業務分担の見直しや応援態勢を整えるなど組織的な対応や職員一人一人が常に効率的な業務遂行を心掛ける必要があります。

年次休暇の計画的な取得と、予定外の急な休暇でも事務を支障がなく取得できるような職場づくりに務める必要があります。

6. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

本町における女性職員の職業生活における活躍に関して、状況と課題を整理した結果、女性職員の活躍を推進するため、所属長・管理職及び職員の役割並びに達成すべき目標について次のとおりとします。なお、次世代育成支援対策推進法に基づく「特定事業主行動計画《職員の子育て支援》平成27年3月」と共通する取組については連携を図り取り組むこととします。

(1) 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に関する事項

実施項目等		所属長・管理職の役割	職員の役割	目標 平成32年度
①配置	男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう人事配置を実施	男女問わず各職員が能力を発揮できるよう業務の配分を行う。	性別にかかわらず、それぞれの適性の応じて最大限に能力を発揮するよう心掛ける。	
②人材の育成	研修や情報提供により女性職員の意識啓発を図る	所属職員の研修参加を促す。	自らの能力向上のため、自己研鑽や研修の参加に努めるとともに、職場の他の職員の自己研鑽や研修の参加を促し能力向上を支援する。	
③適正な人事評価の実施	人事評価制度による、公平・公正・的確な人事評価の実施	客観的に職員を観察し、日常の職務行動及び事実に基づき、適正に評価を行う。		
④女性職員の登用	男女問わず全ての職員が最大限能力を発揮できるよう適材適所の人事配置を基本としながら、意欲と能力のある女性職員の登用を積極的に推進	全ての女性職員が将来管理職員になり得ることを理解し、組織のマネジメントなどについて必要な指導育成を行う。	女性職員も管理職員になり得ることを理解し、自らの能力を醸成する。	管理職に占める女性職員の割合・・・20%

(2) 仕事と家庭の両立に関する事項

実施項目等		所属長・管理職の役割	職員の役割	目標 平成 32 年度
①各種両立 支援制度の 利用促進	各種両立支援制度（育児休業、 配偶者出産休暇、育児参加のた めの休暇等）の周知徹底	対象職員に各種両 立支援制度の特別休 暇や、子育て活動のた めの休暇取得を積極 的に働きかけ、休暇を 取得できるように必 要に応じて職場内で の応援態勢を整備す る。	【全職員の役割】 各職場において、 妊娠中や子育て中の 職員が制度を利用し やすい雰囲気全員 で作り、この計画の 推進に努める。 【子育て中の職員の 役割】 対象職員は、所属 長に休暇取得予定日 等を早めに伝え、制 度を積極的に利用す る。	対象職員の 子どもの出 生時におけ る配偶者の 出産のため の特別休暇 の取得率・・・ 100%
	子どもの出生時における配偶 者の出産のための特別休暇の 取得促進			
②育児休業 等を取得し やすい環境 の整備	育児休業等に関する情報提供 と制度の周知徹底	子育て中の職員が、 安心して子育て支援 制度を取得できるよ う、職場全体の意識改 革を図る。 育児休業取得を希 望する職員と面談を 行い、休業中に職場か ら定期的に情報を提 供する。 また、職員が復帰し た際には、円滑に業務 復帰できるよう所属 内で研修を行う。 子育て中の職員が、 子育て支援制度を利 用するようになった 場合、業務に支障が出 ないように代替要員 の確保や業務分担の 見直しを行う。 父親となる職員に、 子育て支援制度の積 極的な利用を勧める。	【全職員の役割】 各職場において、 妊娠中又は子育て中 の職員が制度を利用 しやすい雰囲気全員 で作り、この計画 の推進に努める。 【子育て中の職員の 役割】 子育て中有の職員 は、積極的に子育て 支援制度を活用す る。 【育児休業中の職員 の役割】 復職時の不安を解 消するために、町の 広報やホームページ などにより職場の情 報収集に努める。ま た、機会があるとき に職場に出向き周り の職員とのコミュニ ケーションを図るよ う努める。	
	妊娠を申し出た職員に対し育 児休業及び部分休業の制度に ついて説明 職員の必要に応じて研修等に おいて育児休業制度等の説明			
③育児休業 及び部分休 業を取得し やすい雰囲 気の醸成	男性職員を対象とした育児休 業等に関する情報提供と制度 の周知			
	育児休業の取得の申出があっ た場合の業務分担の見直し 管理監督者に対する育児休業 等の制度の趣旨の徹底と職場 の意識改革			
④育児休業 職員の職場 復帰の支援	休業中の職員に対する制度改 正等の情報提供			

(3) 超過勤務及び年次休暇の取得に関する事項

実施項目等		所属長・管理職の役割	職員の役割	目標 平成 32 年度	
①超過勤務の縮減	小学校就学期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知	超過勤務に対する現状把握を常に行い、課内業務量の相互援助や平準化について適切な指示を行う。特定の職員に超過勤務が集中しないように業務分担を見直すなど、応援態勢を整える。 適切な超過勤務命令を行い、適切な事務処理について管理する。 特に子育て中の職員に対しては、急な超過勤務命令を行わないなどの配慮をする。	【全職員の役割】 常に業務の効率的な遂行を心掛ける。 業務における会議・打合せ等の連絡は庁内 LAN を活用する。 定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図る。 日頃から、自分の超過勤務時間を認識し、超過勤務を縮減するよう意識する。 ノー残業デーは、周りの職員と声を掛け合って退庁する。		
	一斉定時退庁日（ノー残業デー）の実施				
	定時退庁日（毎週火曜日）を設定し、掲示板等により周知を図るとともに定時退庁を推進				
	超過勤務の縮減のための意識啓発 超過勤務の上限の目安を設定				
	超過勤務の状況を把握し、注意喚起と超過勤務に関する認識の徹底を図る				
	事務の簡素合理化の推進				
②年次有給休暇の取得促進	課長会議を通じ、定期的に年次有給休暇の取得促進を徹底させ、職場の意識改革を行う	年間業務計画（重点事業）を策定周知し、所属職員の計画的な年次有給休暇の取得促進を図る。 年次有給休暇の取得状況を把握し、計画的な年次有給休暇の取得を指導するとともに、自ら職員の模範となるよう年次休暇の取得に努める。 連続休暇を取得しやすいように月曜日、金曜日の会議等の自粛に努める。	【全職員の役割】 年間の年次有給休暇取得予定日及び目標日数を設定し、その実現のため、周囲の職員に仕事の進捗状況を伝え、自らが安心して年次有給休暇の取得ができるようにする。 日頃から周囲の職員とコミュニケーションを図り、急な休暇でも事務に支障がないようにしておく。	年次有給休暇取得目標日数・・・ 12 日	
③行事参加のための休暇の取得促進	子どもの予防接種日や授業参観日などにおける休暇の取得促進				
	職員や家族の誕生日や記念日における休暇取得の促進				
④子どもの看護を行うための休暇の取得促進	子どもの看護のための特別休暇制度の周知				
	職員が安心して子どもの看護のための休暇及び年次有給休暇を取得できる雰囲気醸成				
⑤連続休暇の取得の促進	月・金曜等を組み合わせた連続休暇の取得促進				
	大型連休（G・W）、お盆期間における公式会議の自粛				